

Nichterscheinen zur Arbeit

Meldung der Dienstverhinderung – unterlassene Meldung – Konsequenzen

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen.

Die Rechtsfolgen dieses Verhaltens hängen davon ab,

- ob sich der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber meldet und
- was Grund und Anlass des Nichterscheinens ist.

Meldepflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung unverzüglich und ohne Aufforderung mitzuteilen.

Kommt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nach und gibt er einen Entschuldigungsgrund, wie z.B. Krankheit oder persönliche Dienstverhinderung, für die Abwesenheit bekannt, so behält er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Gibt der Arbeitnehmer für das Nichterscheinen keinen ausreichenden Entschuldigungsgrund an, hat der Arbeitgeber ihn zum unverzüglichen Arbeitsantritt aufzufordern und hinsichtlich des Zuspätkommens zu warnen. Für die Zeit des unentschuldigten Fernbleibens verliert der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch selbst dann, wenn nachträglich eine Krankmeldung für den Zeitraum nachgereicht wird.

Entfall des Anspruches auf Entgeltfortzahlung

Der Arbeitnehmer ist daher von der Sozialversicherung unter der Rubrik "Ende Entgelt" (nicht unter der Rubrik "Ende Beschäftigungsverhältnis"!) abzumelden.

Entlassung oder vorzeitiger Austritt

Bleibt der Arbeitnehmer weiterhin unentschuldigt fern, kann der Arbeitgeber aus diesem Grund eine Entlassung aussprechen oder falls der Arbeitnehmer erklärt nicht mehr zu kommen, einen vorzeitigen Austritt.

Vorsicht!

Das bloße Nichterscheinen zur Arbeit durch den Arbeitnehmer berechtigt nicht zur Annahme, dass dieser sein Dienstverhältnis durch vorzeitigen Austritt beendet hat.

Ein vorzeitiger Austritt liegt in der Regel nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine entsprechende ausdrückliche mündliche oder schriftliche klare und einwandfreie Willenserklärung abgibt, dass er das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden möchte.

Entlassung

Eine Entlassung des Arbeitnehmers "nur" wegen Verletzung der Meldepflicht kann gerechtfertigt sein, wenn alleine durch die unterlassene Meldung des Hinderungsgrundes

- ein beträchtlicher betrieblicher Schaden entstanden ist,
- der Arbeitnehmer trotz Verwarnungen mehrfach solche Meldungen unterlassen hat und überdies
- ein grobes Fehlverhalten vorliegt.

Vorsicht!

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen für eine Entlassung hängt entscheidend von der konkreten Situation ab und ist vom Arbeitgeber im Einzelfall nachzuweisen.

Die Entlassung kann aber auch gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer nach Verletzung der Meldepflicht für sein Nichterscheinen keinen Hinderungsgrund (z.B. Krankenstand) angeben kann, somit unentschuldigt gefehlt hat.

Vorsicht!

Oft ergibt eine Nachfrage bei der ÖGK, dass (noch) kein Krankenstand gemeldet ist. Dies liegt daran, dass der krankschreibende Arzt die Krankmeldung an die ÖGK weiterzuleiten hat.

Daher kann daraus kein Entlassungsgrund abgeleitet werden!

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erscheint am 11.1. nicht zum Dienst. Er meldet sich erst am 15.1. bei seinem Arbeitgeber und übermittelt die Arbeitsunfähigkeitsbestätigung. Der Krankenstand wird darin vom 11.1. bis 15.1. bestätigt.

Der Arbeitnehmer hat seine Mitteilungspflicht vom 11.1. bis 14.1. nicht erfüllt. Das Entgeltende ist der österreichischen Gesundheitskasse von 11.1. bis inklusive 14.1. zu melden. Ab 15.1. ist der Arbeitnehmer wieder anzumelden und erhält Entgeltfortzahlung. 4 Tage werden vom Entgeltfortzahlungskontingent (unbezahlt) aufgrund des Verstoßes gegen die Mitteilungspflicht abgezogen.

Es handelt sich um keinen unberechtigten Austritt. Auch eine Entlassung wäre nicht gerechtfertigt, da der Arbeitnehmer aufgrund eines Rechtfertigungsgrundes (Krankenstand) dem Dienst ferngeblieben ist.

Aufforderungsschreiben durch den Arbeitgeber

Bei längerem Fernbleiben empfiehlt sich – zur Klärung der tatsächlichen Umstände – die Kontaktaufnahme mit dem Arbeitnehmer mittels eingeschriebenen Briefes per Post bzw. per Boten.

Erscheint der bisher "verschollene" Arbeitnehmer wieder zum Dienst, ist er vor Aufnahme der Arbeit zu seinem Fernbleiben zu befragen. Kann er sein Fernbleiben nicht rechtfertigen, ist eine etwaige Entlassung unverzüglich auszusprechen!

Tipp!

Aufgrund der bei Entlassungen gebotenen Unverzüglichkeit empfehlen wir in jedem Falle die vorherige Kontaktaufnahme mit Ihrer Landeskammer!

Stand: 01.01.2021